

**Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde
Deneyim ve Staj Etkisi**

*The Impact Of Experience And Internship On The Transition Of Young
People To The Labour Market*

Zeki Deniz DOST

*Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İstihdam Uzmanı
Turkish Employment Agency
Employment Expert
deniz.dost@iskur.gov.tr*

Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Political Science and Public Administration
kamil.bilgin@hbo.edu.tr*

Ocak 2020, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 119-153
January 2020, Volume 1, Special Issue, Page: 119-153

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *Gençlik ve Spor Bakanlığı*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Fenerbahçe Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Boğaziçi Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih UŞAN *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisi

The Impact Of Experience And Internship On The Transition Of Young People To The Labour Market

Zeki Deniz Dost¹

Kamil Ufuk Bilgin²

Öz

Gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinde karşılarna pek çok engel çıkmaktadır. Bu engellerin en önemlilerinden birisi de deneyim eksikliğidir. Bu durum, okulundan yeni mezun olmuş, ilk kez iş arayan genç işsizler için de söz konusu olabilmektedir. Bununla birlikte artan rekabet, gençlerin kendilerini birçok yönden geliştirmelerini gerektirmektedir.

Bu çalışmada, özellikle gençlerin staj yaparak deneyim kazanmanın işgücü piyasasındaki önemini ortaya koyabilmek; staj yapmanın iş bulmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı sorusuna cevap bulabilmek; staj yapan bireylerin işe giriş sürelerinin yapmayanlara göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit edebilmek ve staj yapan bireylerin staj süreçlerine ilişkin çeşitli görüşlerini değerlendirmek amacıyla alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, 15-34 yaş aralığında 708 kişiye ulaşılmış ve katılımcıların görüşleri analiz edilmiştir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, araştırmanın hipotezlerini doğrular nitelikte çıkmış; staj yapmanın işe girişe olumlu yönde etkisinin olduğu; staj yapanların, ilk işlerine daha kısa sürede girebildikleri; iş bulma sürelerinin azaldığı; staj yapanların staj yaptıkları iş yerinden belirsiz süreli ve ücretli iş teklifi alma olasılıklarının arttığı; hatta staj yapılan iş yerinde çalışma olasılıklarının büyük artış gösterdiği anlaşılmıştır. Araştırma içerikli bu çalışmanın, gençleri mezun olmadan staj yapmaya ikna etme yönünde alandaki yönlendiricilere rehber olması; özellikle genç işsizler için stajın önemini ortaya koyarak, işgücü piyasasındaki bütün tarafların daha doğru ve etkili karar vermelerine katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Genç istihdamı, Genç işgücü, Genç işsizlik, İş stajı, İş Deneyimi

Abstract

Lack of experience is one of the most important obstacles for young people entering the labor market. In this study, in order to reveal the importance of gaining internship experience in the labor market, to find out whether internship makes it easier to find a job, to find out whether the internship shows significant differences compared to those who do not work or not and to evaluate the opinions of the internship process. 708 individuals aged 15-34 were reached for the study and the opinions of the participants were analyzed. The findings of the research confirm the hypotheses of the research: internship has a positive effect on the recruitment, interns get into their first jobs in a

¹ İstihdam Uzmanı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, deniz.dost@iskur.gov.tr

² Prof.Dr. , Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, kamil.bilgin@hbv.edu.tr

shorter period, the time to find a job is lower, interns are more likely to receive indefinite term and paid job offers . It is expected that the study will guide the guiding staff in the field in order to persuade young people to do internships, and will contribute to the decision-makers to make more accurate and effective decisions by revealing the importance of the internship.

Keywords: Youth Employment, Young Workforce, Young Unemployment, Work Internship, Work Experience

GİRİŞ

Bu çalışmada gençlerin işgücü piyasasına girişteki durumları değerlendirilerek, staj programlarına katılan gençlerin katılmayanlara göre işgücü piyasasına geçişte nasıl ayrıştığı; staj süresinin istihdama geçişi nasıl etkilediği; staj yapanlarla yapmayanların ilk işe giriş sürelerinin nasıl değiştiği; staj yapanların staj yerlerini nasıl tespit ettiği; staj yapılan yerlerin statüsü; zorunlu staj uygulamasının beklenen faydayı sunup sunmadığı sorularına cevap aranması amaçlanmaktadır. Böylece gençlerin staj programlarına katılmadan önce stajın faydalarına ilişkin bilgi alabilecekleri, nicel verilerle desteklenmiş bir araştırma olarak gençlere hizmet sunulması da sağlanmış olacaktır.

Çalışma kapsamında genç işsizliğine ilişkin değerlendirmeler için öncelikle staj ve stajyerliğe ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konmuş; Türkiye’de staj sürecinin nasıl yürütüldüğü açıklanmıştır.

Çalışmada, gençlerin katıldığı bir anket uygulaması ile işgücü piyasasına geçişte staj yapmanın önemini ortaya koyacak çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler sonucu ortalama staj süreleri, staj yeri bulma yöntemleri, staj yapılan yer türü, ilk işe giriş süresi gibi değişkenlere ilişkin çeşitli tespit ve değerlendirmeler yapılmıştır. Staj yapan kişilerle staj yapmayan kişilerin işgücü piyasasına geçişteki durumları incelenerek, stajın önemine ilişkin çeşitli çıkarımlar yapılmış; politika yapımcılara ve karar vericilere çeşitli öneriler getirilmiştir.

1.Genç İşsizliği ve Staj

Çocukların büyüyerek çalışma çağındaki nüfusa erişmesiyle birlikte tüm ülkeler için bu yeni işgücüne iş bulma süreci başlar. Bu süreci başarıyla yürütmek için toplumun tüm taraflarının ortak bir çalışma içerisinde olması önem etmektedir. İşgücü piyasasına katılacak gençlerin nitelikli hale gelmesinde ise, stajın önemli bir rolü vardır.

1.1. Genç İşsizliği

Gençlik, sosyolojik anlamda da yükselen çalışma alanlarından birisidir. Gençlik kavramı, sosyo kültürel, ekonomik değişkenlere göre farklılıklar arz etse de Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası gibi önemli uluslararası kuruluşlar tarafından 15-24 yaş aralığındaki bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır (BM Definitions of Youth, 2013:1).

Türkiye’de de Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), 15-24 yaş aralığını genç nüfus olarak kabul etmektedir (İstatistiklerle Gençlik Araştırması, 2014:12). Bununla birlikte Avrupa

Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise 15-29 yaş aralığındaki bireyleri genç olarak kabul etmektedir. 21.yüzyılda önemli oranda artan ortalama insan ömrünün, gençlik döneminin istatistiksel olarak kabul edileceği yaş aralığını da değişime uğrattığı görülmektedir.

2019 Yılı itibariyle dünya nüfusunun yaklaşık 7.6 milyar kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bu nüfusun yaklaşık %16'sını, 15-24 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. (World Population Prospects, 2019: 1) .

2019 yılında Türkiye nüfusu 83,1 milyon kişi olurken, 15-24 yaş aralığındaki nüfus yaklaşık 13 milyon kişi olmuştur. Dünya genç nüfus oranına benzer şekilde Türkiye'de de genç nüfus oranı, %15,5 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de genç nüfusun yüksekliği sayesinde çalışabilir durumdaki nüfusun(15-65 yaş arası) toplam nüfus içindeki oranının artması olarak ifade edilen ve ülkelerin nadir karşılaştıkları bir durum olan demografik fırsat penceresi açılmıştır. Bununla birlikte 2016 yılında %68 ile tarihin en yüksek oranına ulaşan toplam çalışabilir nüfus, 2019 yılında %67,8 ile oransal olarak azalmıştır. Aşağı yönlü bu kırılma, demografik fırsat penceresinin halen açık olmasına rağmen kapanmaya başladığına dair işaret olarak algılanabilmektedir (Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019).

Türkiye'nin sahip olduğu yaklaşık 13 milyon kişilik- birçok ülkenin toplam nüfusundan fazla olan- genç nüfus, işgücü piyasaları için de önemli bir faktördür. Zira genç işsizliği tüm dünyada genel işsizlik seviyesini en fazla yükselten faktörlerden birisidir. Bunun yanı sıra sosyal ve siyasi sonuçları, genç işsizliğinin çözülmesi için politika belirleyicilere daha fazla baskı yapmaktadır.

Küresel çapta, özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında, neredeyse tüm ülkelerde genç işsizliği hissedilir şekilde artış göstermiştir. Genç nüfus oranının yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde genç işsizliği, daha da derinden hissedilmiştir.

Gençlerin işgücüne katılım oranı küresel bazda son 20 yılda %55'den, %45,7'ye gerilemiştir. 2010 yılı sonrasında Kuzey Afrika ve Arap Ülkeleri, Latin Amerika ülkelerinde genç işsizliği önemli oranda yükselmiştir. Avrupa, Kuzey Amerika gibi ülkelerde ise, genç işsizliği gerileyerek küresel bazda denge sağlanmıştır. Gençlerin işgücü piyasasındaki konumlarının son 10 yılda beklenenden az değişmesi, gençlerin dezavantajlı gruplar arasındaki yerini perçinlemiştir.

Genç işsizliği incelemelerinde karşılaşılan önemli bir grup da, "*Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET)*" olan gençlerdir. Küresel ölçekte gençlerin %21,8'i bu grupta bulunurken, grubun %76,9'unu genç kadınlar oluşturmaktadır (Global, 2017:2). Türkiye'de de bu grubun, toplam genç nüfus içerisindeki oranının arttığı görülmektedir. 2019 yılında Türkiye'de genç işsizliği %25,4 , NEET oranı ise %26 olarak gerçekleşmiştir. Genç kadınlarda hem işsizliğin hem de NEET oranının görece fazla artış göstermesi, Türkiye için çözülmesi gereken önemli bir soruna işaret etmektedir.

İşsizliğin; gençlerin %90'ında moralsizlik, depresyon, güven kaybı, gelecek kaygısı ve endişe gibi psikolojik sonuçları olduğu, %55'inde uyku ve beslenme düzeni bozukluğu gibi fiziksel etkileri olduğu, %49'unda ebeveynlerle tartışma, yaşam standardının düşmesi gibi sosyal davranışsal etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Kamuoyu Araştırması, 2016:4).

1.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Türkiye’de 2018 yılında başlayan döviz kurundaki dalgalanmalardan kaynaklı olumsuz ekonomik gelişmeler ile 2019 yılındaki düşen büyüme rakamları ve özellikle inşaat sektöründeki olumsuz gelişmelerin istihdama olumsuz etkileri neticesinde, işsizlik oranı artış göstermiştir. Yeni Ekonomi Programında, 2020 yılı için işsizlik oranı %11,8 olarak tahmin edilmektedir. Artış eğiliminin 2020 yılında tersine dönmesi beklense de, 3 yıllık ekonomik tahminlere göre işgücü piyasaları açısından zorlu bir dönem beklenmektedir.

Türkiye’de işgücü piyasası, bölgeler arasında homojenlik göstermemektedir. Bu durum işgücü istatistiklerine de yansımaktadır. 2019 yılında Türkiye geneli işsizlik oranı %14 olarak gerçekleşirken, bu oranın Batı Karadeniz’de %8,4’e kadar düştüğü; Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise, %22,4’e kadar yükseldiği görülmektedir (TUIK, 2019).

İşgücüne katılma oranı (İKO), aktif nüfusun üretime katılmasının görülebilmesi amacıyla önemli bir göstergedir. 2019 yılında aktif nüfus içerisindeki İKO %58,5’e, genç nüfus içerisindeki İKO ise %44,4’e ulaşmıştır. İKO, Türkiye’de yıllardır devam eden bir artış eğilimi içerisindedir. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranında görülen önemli artışlar, önümüzdeki dönemde de bu eğilimin devam edebileceğini göstermektedir.

İstihdamın %18,2’si tarım, %25,3’ü sanayi, %56,5’i ise hizmetler sektörü tarafından sağlanmaktadır. Gençlerin %17,7’si tarım, %22,3’ü sanayi, %5,8’i inşaat, %54,1’i hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Türkiye’de hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki yeri, diğer gelişmekte olan ülkelere benzer şekilde yıllardır önemli artışlar göstermektedir. Bununla birlikte sanayi sektörü istihdamının payının arttırılması, Türkiye’nin sürdürülebilir büyümesi için önem arz etmektedir. Tarımın istihdam içerisindeki payı azalış eğilimini devam ettirmektedir.

1.2.1. Cinsiyetlere Göre Genç İşsizliği

Türkiye’de genç işsizliği cinsiyet temelli incelendiğinde, Tablo 1’den de görüleceği üzere, son yıllarda genç kadın işsizliğinde artış görülmektedir. Genç erkek işsizliğinin ise kadınlara kıyasla daha az değişim gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte kadın ve erkek işsizliği arasındaki makasın büyüyor olması, genç kadınları işsizlikte öncelikli tedbir alınması gereken grupların içine katmaktadır. Buna göre, kadın istihdamını arttırmaya yönelik tedbirlerin kamuoyuna doğru aktarılması ve bu tedbirlerin kadınların işe alınmasını engelleyecek derecede işverenlere yük getirmemesi gerekmektedir. Nitekim kadın istihdamını arttırmak amacıyla yapılan ya da yapılması düşünülen bazı düzenlemeler, işverenlerin kadın işçi çalıştırma motivasyonlarını olumsuz şekilde etkilediği gözlemlenmiştir (TEPAV, 2017).

Tablo 1: Cinsiyet Bazında Genç İşsizlik Oranları (%)

Dönem	Kadın İşsizlik %	Erkek İşsizlik %	Toplam İşsizlik %
2015	22,4	18,7	20
2016	23,7	17,4	19,2
2017	26,1	17,8	20,8
2018	25,3	17,6	20,3
2019	30,6	18,3	25,4

Kaynak: TÜİK İşgücü istatistiklerinden derlenmiştir.

1.2.2. Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizliği

Genç işsizliği oranının, Tablo 2’den görüleceği üzere, eğitim seviyelerine göre önemli değişiklikler gösterdiği görülmektedir. Genel itibariyle eğitim seviyesi yükseldikçe genç işsizliğinin artış gösterdiği, düşük eğitim seviyelerinde işsizliğin daha düşük olduğu, eğitimin gençlerin işgücü piyasasına ilişkin beklentilerini ve seçiciliğini arttırdığı değerlendirilmektedir. Genç işsizliğinden en çok etkilenen grubun, yükseköğretim mezunu gençler olduğu görülmektedir.

Yükseköğretim mezunu gençlerin genellikle yeni mezun, deneyimi eksik, askerlik mazereti bulunan, ailesi ile yaşayan bireyler olduğu gözlemlenmektedir. Yüksek eğitim seviyelerinin gençlik döneminde işsizlik üzerinde etkisinin negatif olduğu; gençlik sonrası dönemde ise, iş bulmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir (İstihdamının Arttırılması Raporu, 2016:13).

TÜİK Hane halkı işgücü anketi analizinden elde edilen verilere göre işsiz ve eğitilmiş gençlerde ortalama iş arama süresi erkeklerde 6 ay, kadınlarda ise 6,5 ay olarak belirlenmiştir. Aynı araştırmaya göre, eğitilmiş genç işsizlerin eğitime devam oranı erkeklerde %33, kadınlarda ise %20 olarak gerçekleşmiştir (TEPAV, 2017:3).

Tablo 2: Öğrenim Seviyelerine Göre Genç İşsizliği Oranları (%)

Dönem	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul ve Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
2015	7,9	14,1	16,3	15,6	14	22,2	18,1	29,5
2016	13,4	15	16,5	15,8	14,1	22,8	21	30,8
2017	12,1	16,1	14,1	16,2	13,8	24,4	21,8	34,4
2018	12	18,7	14,7	17	14,3	23,5	21,3	30,6
2019	20,9	17,5	22,6	21,7	18,7	28,9	27,4	35,6

Kaynak: TÜİK İşgücü istatistiklerinden derlenmiştir.

1.2.3. Genç İşsizliğin Nedenleri

Genç işsizliğini ortaya çıkaran nedenler, temel olarak iki şekilde sınıflandırılabilir:

- İşgücü talebinde yaşanan sıkıntılar,
- İşgücü arzı kaynaklı sıkıntılar.

İşverenlerin toplam işgücü talebinin az olması, genç ve tecrübesiz işgünü çalıştırmak istememeleri, gerekenden fazla nitelik beklentisi, maaş ve diğer sosyal olanakların sınırlı olması, yüksek çalışma saatleri ve çalışma şartlarının zorluğu, kayıt dışı çalıştırma gibi nedenler gençlerin işgücü piyasasına girişi zorlaştıran talep taraflı etkenlerdir. Türkiye’de genç nüfusun fazla olması önemli bir potansiyel sunsa da işgücüyle aynı oranda iş üretilmediği sürece işsizlik nedeni olarak görülmektedir. Kırsaldan kente göçün devam etmesinden ötürü tarımdan çıkan işgücünün diğer sektörlerde iş bulmasının zorluğu çözülmesi gereken sorunlardan bir tanesidir (Murat ve Şahin, 2011:327).

Arz yönlü sorunlar arasında ise gençlerin meslek sahibi olmamaları, işgücü piyasasının istek ve ihtiyaçlarına uygun donanımına sahip olmamaları, eğitimin yetersizliği, ilk ücret beklentilerinin yüksek olması, mesleki deneyime sahip olmamaları, iş arama ve mülakat teknikleri gibi işe girmek için gerekli becerilerinin yetersizliği gibi etkenler bulunmaktadır.

İPSOS tarafından Esas Sosyal için yapılan bir araştırmada, ön lisans ve üzeri eğitim seviyesindeki işsiz gençlere göre işsizliğin en önemli nedeni, %41’lik oranla eğitim sistemindeki eksiklikler ve eşitsizliklerdir. Araştırma sonuçlarına göre genç işsizliğinin önde gelen nedenleri arasında; girişimciliğin yeterince desteklenmemesi, gençlerde iş deneyimi aranması, işçi bulma hizmetinin yetersiz olması, bilgi ve becerilerine uygun işlere yerleştirilememesi yer almaktadır. (Kamuoyu Araştırması, 2016:4) .

İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi tarafından Esas Sosyal için hazırlanan Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması’nda (2014), gençlerin üniversite sonrasında iş bulamamalarının üniversitede aldıkları, “gerçeklerden kopuk ve işgücü piyasası için yeterli donanımı sunmayan eğitim; işe girmek için yeterince referansa sahip olmama; deneyim eksikliği; genç erkekler için askerlik görevini tamamlamamış olunması; ideal işe çabuk şekilde ulaşılmak istenmesi; işe alım sırasında cinsiyet ayrımcılığı yapılması gibi nedenlerden kaynaklandığı belirlenmiştir.

1988-2014 yılları arasındaki genç işsizliği ile enflasyon, gayrisafi yurtiçi hâsıla (GYSH) ve yükseköğretim okullaşma oranları arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmada, genç işsizliğinin; büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranlarından önemli şekilde etkilendiğini; Enflasyondaki ve GSYH’deki artışın genç işsizliği artışıyla uzun dönemli ilişkili olduğu enflasyon oranındaki her %1’lik artışın genç işsizlik oranını %0,08 oranında arttırdığı; GSYH’deki %1’lik artışın genç işsizliğini %1,54 oranında arttırdığı; yükseköğretim okullaşma oranındaki %1’lik artışın genç işsizliğini %1,32 azalttığı tespit edilmiştir (Sertkaya ve Okur, 2016: 164). Buna istinaden 2018 ve 2019 yılında artış gösteren enflasyon oranı, genç işsizliği için zor bir dönemin işaretçisi olarak görülmelidir.

1.3. Staj ve Stajyerlik

Staj, deneyim kazanma üzerinde kurulu ve tarihsel geçmişi çıraklıkla benzer kökünde incelenebilecek, mesleki öğrenmenin pratik boyutunun ağırlıklı olduğu öğrenme süreci olarak görülebilir. Staj, son dönemlerde oldukça ön plana çıkmış gibi görünmekle birlikte aynı zamanda eski bir öğrenme biçimidir.

1.3.1. Staj ve Stajyer Kavramı

Fransızca kökenli bir kelime olan staj, Türk Dil Kurumu'na göre "Herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi; bir kimsenin, meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem" olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2019).

Staj görenlerin elde edeceği mesleki bilginin yanı sıra mesleğine ilişkin yazılı olmayan kuralların, işleyişlerin, teamüllerin, çalışma hayatına ilişkin bilginin, iş yeri hiyerarşisi ve düzeninin, iş disiplinin, meslek ahlakının da kazanıldığı önemli bir süreçtir. Bu süreci yaşayan kişi "stajyer" olarak adlandırılır.

1.3.2. Staj Çeşitleri

Staj çeşitlerini, temel olarak zorunluluk veya gönüllük ekseninde çeşitlendirilebiliriz. Günümüz dünyasında birçok eğitim-öğretim kurumu, eğitim programlarında zorunlu staj uygulamaktadır. Bunun yanında herhangi bir zorunluluk olmamasına karşın birçok faydasından ötürü gönüllü staj da sıklıkla kullanılan bir programdır.

1.3.2.1. Zorunlu Staj

Zorunlu staj, resmi ya da özel eğitim kurumlarınca verilen eğitimin bir parçası olarak görülen, zorunluluk arz eden, not değerlendirmesine dâhil olan, sigorta primi eğitim kurumu tarafından karşılanan staj biçimi olarak açıklanabilir.

Zorunlu staj yapan kişilerin sigorta girişleri, belirlenmiş olan zorunlu staj sürelerince okulları tarafından gerçekleştirilir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununa göre zorunlu stajı yapan kişinin kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri ödenir, uzun vadeli sigorta kollarından ödeme yapılmadığı için kişinin çalıştığı günler prim sayısı olarak emeklilik hesabında değerlendirilmeye alınmaz (7 Soruda Stajyerler, 2016).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre staj yapan stajyerlere net asgari ücretin asgari geçim indirimi dışındaki miktarının %30'u kadar ücret ödenmesi zorunludur. Zorunlu staj gören kişinin alacağı ücretten hiçbir kesinti yapılamaz. Zorunlu stajını ifa eden stajyerlere ödenecek ücretin 20'den az personeli olan işyerlerine 2/3'ü, 20'den fazla personeli olan işyerlerine ise 1/3'ü tutarındaki bölümü işsizlik sigortası fonundan devlet desteği olarak ödenir.

Türkiye'de stajyer sayısı, Tablo 3'ten de görüleceği üzere, son yıllarda ciddi artışlar göstermektedir. Resmi açıklamaya göre bu artışın nedeni şu şekilde belirtilmiştir:

"2016 yılından itibaren 9 Aralık 2016 tarih ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6764 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı sayılmaya başladığından stajyer ve kursiyer sayılarında artış gözlenmiştir." (SGK İstatistik Bülteni, 2018 Ocak).

3308 sayılı Kanuna 6764 sayılı kanunla (29913 sayılı Resmi Gazete, 2016) eklenen geçici 12'nci maddeye istinaden stajyer çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerine, işsizlik sigortası fonundan verilen teşvikler de işverenlerin stajyer çalıştırma isteğini arttıran etkenlerden birisi olmuştur. Öte yandan, Tablo 3'te görüleceği üzere, Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim alan öğrenci sayılarındaki önemli artışlar da bir diğer açıklayıcı değişkendir.

Tablo 3: Yıllara Göre Çırak, Stajyer ve Kursiyer Sayıları

Yıllar	Stajyer ve Kursiyer Sayısı	Çırak Sayısı
2015	285.681	392.908
2016	359.345	1.170.080
2017	1.136.055	368.373
2018	1.164.822	341.659
2019	1.082.512	319.017

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Aylık İstatistik Bülteni (2019-Aralık)

1.3.2.2. Gönüllü staj

Staj, ilgili mevzuata göre eğitim programlarının yalnızca bir bölümü için zorunlu olan bir uygulamadır. Son yıllarda artan rekabet ve diğer değişen koşullar neticesinde iş hayatına girişin zorlaşmasıyla birlikte stajın önemi daha da artmıştır.

Zorunlu staj programları kapsamı dışındaki kişiler de deneyim kazanmak amacıyla staj yapmak istemektedir; fakat zorunlu staj haricindeki staj faaliyetleri mevzuatta düzenlenmediğinden, bu şekilde çalışan stajyerler tipik bir çalışan gibi ücret ve sigorta şartlarına tabi olmalıdır.

Bununla birlikte, üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim veren bölümleri haricindeki bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin okulları tarafından staj yapmalarının uygun bulunmasına istinaden staj yapmaları durumunda, işverenlerin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu şekilde staj yapan kişilerin ücretlerinden, gelir vergisi ve damga vergisi kesilmektedir. Sigorta primleri ise, üniversiteler tarafından ödenmektedir (Star, 2016) .

1.3.2.3. Gönüllü Çalışma

Türkiye'de çok yaygın olmasa da "Gönüllü Çalışma" da gençlerin deneyim kazanabilecekleri önemli bir yol olarak görülmektedir. Staja göre kazanç odaklı işletmeler yerine, insanlara/insanlığa fayda sağlama odaklı kurum/kuruluşlarda gerçekleştirilmesi, ana amacının eğitim olmaması, ücret elde edilmemesi gibi farklılıklar göstermektedir. Gönüllü çalışma sayesinde de iş becerisi kazanılabilir; ancak temel amaç insanlığa, ihtiyacı olanlara yardım etmektir. Bunu yaparken elde edilecek beceriler şüphesiz iş hayatında ve hayatın diğer aşamalarında oldukça değerlidir. İngiltere'de

yapılan bir araştırmaya göre gönüllü çalışma, istihdam edilme oranını arttırmaktadır (Paine, Mc Kay ve Moro,2013:20).

1.3.2.4. Co-op Çalışma (Cooperative education)

“Co-op çalışma” teorik eğitim ile pratik uygulamaların birbirlerini tamamlamaları amacıyla kullanılan modern bir yöntemdir. Herman Schneider eğitim sürecinde çalışan teknik sınıf öğrencilerinin çalışmayan öğrencilere göre daha başarılı olduğunu gözlemlemiş ve bölüm başkanlığı yaptığı okullarda bu yöntemi uygulayarak co-op programların bugün dünyanın her yanında yaygın şekilde uygulanmasını sağlamıştır (University of Cincinnati Co-op, 2005). Bu programlar, öğrencilerin mezun olması için gereken kredi sistemini karşılayan uygulamalardır. Bir veya birkaç dönem zorunlu veya seçmeli ders olarak okulda alınan teorik eğitime ek olarak seçilen işletmede pratik eğitim alınmaktadır. Eğitim sürecinde çalışan bu öğrencilere “cooper” denilmektedir (Bahçeşehir Üniversitesi, 2018).

1.3.3. Stajın Faydaları

Staj programlarının, öncelikle staj yapan kişiler için olmak üzere; hem stajyerlere, hem işverenlere hatta eğitim kurumlarına da oldukça önemli faydaları bulunmaktadır. Buna göre, staj yapan kişiler için faydaları şunlardır:

- İş hayatına geçmeden seçilen kariyer ve/veya mesleğe ilişkin deneme imkânı sağlar.
- Gerçek dünya sorunlarına ve ders kitaplarında bulunmayan meseleleri inceleme, uyum ve yaratıcılık becerilerini geliştirebilme imkânı sunar.
- İstihdam edilebilirliği artırır. Amerika’da Soutwestern Üniversitesi mezunları arasında yapılan bir araştırmaya göre, öğrencilik döneminde staj yapmış öğrencilerin yapmayanlara göre elde ettikleri gelirden daha fazla mutlu oldukları ve işgücü piyasasına daha kolay girdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Chatterton, 2014:2).
- Öğrencilik döneminden çalışma hayatına geçişi kolaylaştırır. LinkedIn’in yaptığı bir araştırmaya göre, bazı sektörlerde staj sonrası istihdam %60’a kadar yükselbilmektedir (Murthy, 2014).
- İş ağları ve profesyonellerle iletişim kurabilme özgüvenini kazandırır.
- Staj yapmamış kişilere oranla daha yüksek başlangıç maaşı imkânı sağlar.
- Akademik kavramları ve prensipleri uygulama deneyimi kazandırır.
- Eğitim süresince alabilecekleri burs vb. maddi kazanımlar elde edebilir.
- Kişisel gelişim deneyimleri elde ederek farklı iş fırsatları için avantaj kazandırır.
- Üniversitelerde bulunmayan donanım, laboratuvar, araç ve teknolojiye erişme imkânı sağlar.
- Parker, Kilgo, Sheets ve Pascarella (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada staj programlarına katılan öğrencilerin akademik not ortalamalarının katılmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Becker, beşeri sermaye teorisiyle işyerlerinde deneyim kazanarak bilgi ve becerisini yükselten öğrencilerin daha ücret düzeylerine ulaşmalarının sadece eğitim alanlara göre daha olası olduğunu ortaya koymaktadır (Becker, 1973:39).
- Fair Internship Initiative (2018) tarafından BM’de çalışan stajyerler üzerinde yapılan bir araştırmada, stajyerlerin %76,3’ü staj yapmalarının kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir.

- Literatürde staj yapan kişilerin ücret düzeylerinin yapmayanlara göre daha yüksek olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar vardır. Gault, Redington ve Schlager (2000)'in araştırmasına göre staj yapan kişilerin hem ilk işe giriş ücretleri hem de sonraki dönemdeki ücretleri yapmayanlara göre %9-16 arasında daha yüksektir.
- O'Higgins ve Pinedo (2018) tarafından ILO için gerçekleştirilen bir araştırmaya göre ücretli ve uzun dönemli staj yapmak, kısa ve ücretsiz staj yapmaya göre işgücü piyasasında daha faydalı sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca büyük firmalarda staj yapmanın gençlerin kısa ve orta dönemli istihdam edilebilirliğini arttırdığı ve diğer firmalara gencin yeterliliklerine ilişkin olumlu sinyaller sunduğu ortaya konmuştur.

Staj programı sunan işverenlere katkıları ise şunlardır:

- İstihdam edecek kişileri erken zamanlarda bulma imkânı sunar. Amerikan HP şirketi, istihdamının %70'e yakını stajyerlerden gerçekleştirmektedir (Watson,1995).
- Potansiyel çalışanları risksiz şekilde değerlendirme fırsatı sunar.
- İşe alım giderlerini düşürür. Watson'a göre stajyerlerden uzun süreli istihdam; HP'nin işe alım, işgücü yetiştirme giderlerinde 15.000\$'a kadar tasarruf sağlamaktadır.
- Stajyer personeli ücretsiz ya da düşük maliyetle çalıştırdığı için maliyet avantajı elde eder.
- Uzun vadeli taahhütlerden uzak kalarak esnek işgücü kullanma imkânı elde eder.
- Profesyonel personelin iş yükünü azaltarak daha yaratıcı projeler geliştirebilmesi için fırsat sağlar.
- Düzenli şekilde stajyer alan örgütlere yıl boyunca motivasyonu yüksek çalışanlar sağlar.
- Geçici veya mevsimsel işler, kısa vadeli projeler için aday havuzu kazandırır.
- İşverene yeni ve inovatif fikirler edinme imkânı sağlar.
- En son endüstriyel, sosyal gelişmelerden haberdar, mesleki ve akademik yenilikleri bilen personeli kullanma imkânı sağlar.
- Stajyerlerden istihdam sağlanması durumunda tam zamanlı çalışmaya başlayan stajyerlerin sorunsuz bir şekilde adaptasyonu sağlanır.
- Eğitim kurumları ile bağı güçlendirerek toplum nezdinde olumlu bir izlenim oluşturmaya yardımcı olur.
- Öğrencilerin maddi ve manevi desteklenmesi imkânı sunar.

Eğitim kurumlarına faydaları şunlardır:

- Staj yapan öğrencilerden alınan geri dönüşlerle eğitim müfredatını yeniden gözden geçirme fırsatı elde edilir.
- Daha rekabetçi ve bilgili öğrenciler yetiştirilir.
- Mezunlarının daha kolay iş bulması sağlanır.
- Öğrencilerin akademik hayatta elde edemeyecekleri pratik bilgileri elde etmesi sağlanır.

- Eğitim kurumlarının alandaki güncel gelişmeleri transfer edebilmesine imkân sağlanır.

1.3.4. Genç İşsizliğin Önlenmesinde Stajın Önemi

Genç işsizliğin nedenlerine yönelik araştırmalarda staj sürecinin hiç ya da iyi kullanılmamış olmaması, deneyim eksikliği gibi unsurların hep ön planda yer aldığı görülmüştür. Bireylerin eğitim hayatından sonra iş deneyimi kazanmadan işgücü piyasalarına girişi işverenler tarafından da arzu edilmeyen bir durumdur. İşverenlerin bir bölümü için eğitim, masraflı ve zaman alıcı bir süreç olarak görülmektedir. Bu durumda deneyimsiz eleman çalıştırmak istemeyen işverenler ve deneyimsiz eleman çalıştırmak istemeyen işverenler kendilerini kabul etmediği için deneyim kazanamayan gençler açmazı ortayı çıkmaktadır. Bu durumun önlenmesinde stajın önemli bir rolü bulunmaktadır.

B20 toplantılarında hükümetlere genç işsizliğini önlemek amacıyla üzerinde durulması gereken beş alan belirlenmiş, “Gençler için staj ve çıraklık müessesinin nitelik, niceliğini ve imajını arttıracak çalışmalar yapmak” ifadeleriyle staj programlarının kullanımı teşvik edilmiştir (B20 Task Force Recommendations, 2012:7)

Mesleksizlik, Türkiye’de işsizliğin önemli sebeplerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Staj yaparken gençler özellikle seçtiği alanların ve/veya mesleğin kendilerine uygunluğunu görme fırsatı elde eder. Böylelikle seçtiği alanda eğitime/mesleğe devam etme hususunda daha sağlıklı karar alabilir, iş hayatında elde etmek istediklerini, hayallerini daha gerçekçi ve doğru bir şekilde belirleyebilir.

Staj, meslek seçimini yapmış bireyler için de önemli bir yol gösterici olarak görülmektedir. Staj sayesinde gençler mezun olduğu/olacağı mesleğe ilişkin değerlendirme imkânı yapma elde eder, eksik gördüğü alanlarını belirler ve mesleki olarak hangi alanlara yoğunlaşabileceğini, hangi alanlarda ve ne tip şirketlerde çalışabileceğini değerlendirme imkânına kavuşur. Bu bilgilerin ilk elden tecrübe ile elde edilmesi kariyerini yönlendirmek üzere olan bir genç için oldukça değerlidir.

Staj, eğitim hayatından pratiğe geçiş sürecinde oluşan korku ve endişelerin azaltılması amacıyla da önemlidir. Türkiye’de öğretmen adayları üzerinde yapılan bir araştırmada staj sonrasında mesleki endişe düzeylerinin azaldığı görülmüştür (Özdayı, 1995:6).

1.4. Türkiye’de Staj Yönetimi

İşgücü piyasasına giren yüzbinlerce gencimize teorik bilgilerin yanında pratik bilgileri de kazandıracak sürecin, milli eğitim politikaları içerisinde ön saflarda tutulması gerekmektedir. Türk kültüründe mesleki eğitimin pratik uygulamasını sağlamak amacıyla kullanılan çıraklık müessesesi ile staj programları benzerlik göstermektedir. Çıraklık müessesesinde de kişiler yoğun bir şekilde uygulamalı mesleki eğitim almaktadırlar.

1.4.1. Türkiye’de Staj’ın Hukuki Durumu

Türkiye’de iş hayatını düzenleyen çerçeve kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda, “staj” veya “stajyer” ibareleri geçmemektedir. Bu da stajyerlerin, kanuni yönden işçi olarak sayılamamasına neden olmaktadır. Ancak, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, kanunun uygulanacağı kimseler arasında stajyerler de sayılmıştır. Çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde

yapılacak mesleki eğitime ilişkin esaslar 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiştir. Staj kavramı, mezkûr kanunda şu şekilde tanımlanmıştır:

Staj, Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı ifade eder.

Kanun'daki "On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır." ifadesiyle işverenlere stajyer çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. 10 veya daha fazla öğrencinin staj yaptığı/yapacağı işyerleri, bünyelerinde eğitim merkezleri kurarlar ve bu birimlerinde alanında usta öğretici belgesine sahip, iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici görevlendirirler.

3308 sayılı kanuna göre, 10 ve üzeri personel çalıştıran ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan bununla birlikte beceri eğitimi vermeyen işyerleri, personel sayılarına göre asgari ücretin 1/3'ü veya 2/3'ü nispetinde Milli Eğitim Bakanlığı'na mesleki eğitime katılma payı öderler.

1.4.2. Yurtdışında Staj (Erasmus Staj Hareketliliği)

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından eğitim, gençlik ve spor alanlarındaki ihtiyaçlara yönelik olarak yürütülen Erasmus+ programı öğrenci hareketliliği kapsamında yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilere yurtdışında staj yapma imkânı sağlanmaktadır. Staj Hareketliliği programı kapsamında öğrenciler, Avrupa Birliği içindeki bir şirkette veya organizasyonda 3-12 ay arasında mesleki eğitim alma ve/veya çalışma deneyimi elde etmektedirler. Staj hareketliliği programına katılan öğrencilere hibe programı kapsamında maddi destek verilerek staja katılmalarından ötürü ortaya çıkan ek harcamalarını karşılamaları sağlanmaktadır (Ulusal Ajans, 2018).

1.4.3. Staj İle İlgili Sorunlar

Staj sürecine bakış, öğrenciler ve işverenler arasında ciddi farklılıklar göstermektedir. Yapılan bir odak grup araştırmasında öğrencilerin bir bölümü stajı gereksiz/verimsiz görürken, bir diğer bölümü ise, stajın almış oldukları eğitimi pratiğe dönüştürme amacıyla faydalı olduğunu belirtmiştir. Üniversitelerin bazı bölümlerinden sonra staj eğitimi için gerekli olan kayıt ve dosya masraflarının yüksek olması, gençler tarafından belirtilen sorunlar arasındadır (Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması, 2016:4).

Mesleki eğitime ilişkin bir araştırmada, staj süresinin kısa olması ve öğrencilerin staja gerekli önemi vermemesi, staj yapacak işyerlerinin yetersiz olması işverenler tarafından sorun alanları arasında görülmektedir. Bununla birlikte stajyer öğrencilerin staja ilişkin beklentilerinin düşük olması, öğrenmeye isteğinin azlığı öğrencilerden kaynaklanan sorunlar arasında yer almıştır. İşletmelerin uygun altyapıya sahip olmaması ve yetersiz zaman nedeniyle arzu edilen düzeyde uygulama yaptıramaması, iş yoğunluğu, eğitim verecek personel eksikliği staj sürecinde işveren kaynaklı sorunlar arasında görülmektedir (Çobanoğlu ve Tuncel, 2010, 439).

Staj sürecine ilişkin sorunlar da staj yapılan alana göre farklılıklar gösterse de, genel itibariyle stajyer öğrencilerin ucuz işgücü olarak görülmesi, işletmelerin eğitim faaliyetlerine gereken zaman, mekân ve işgücü sunacak yeterlilikte olmamaları ve eğitim faaliyetlerini önemsememeleri, stajyer öğrencilerin kötü koşullarda ve uzun süreli çalıştırılmaları, sosyal hakların temini ve tesisi, eğitim gördüğü ve çalışacağı alan yerine işletmenin ihtiyaç duyduğu alanda çalıştırılmaları gibi sorun alanları bulunmaktadır (Kozak, 2005:1).

Staj yapacak kişilerle stajyer adaylarını bir araya getirecek çeşitli internet siteleri bulunsa da bu konuda resmi bir platform bulunmaması, öğrencilerin staj yeri bulmasını güçleştirmektedir.

Staj uygulamalarında karşılaşılan sorun alanlarından birisi de, halk arasında “*nylon staj*” olarak bilinen zorunlu staj yapması gereken öğrencilerin staj yaptıkları yer ile anlaşarak staj için gerekli işgünü doldurmadan veya staj yapılan yere hiç gitmeden evrak üzerinden gerçekleştirilen staj türüdür. Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, zorunlu stajlarını gerçekleştirecek öğrencilerinin %24’ünün staj yapacakları iş yerinden nylon staj teklifi aldığı ortaya koyulmuştur (Koçyiğit, Alyavuz ve Bildirici, 2011). Bu uygulama, staj sürecinden beklenen faydaları ortadan kaldırdığı gibi bir hukuki olarak suç teşkil edebilecek işlemlere neden olmaktadır.

1.4.4. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İşbaşı Eğitim Programları

Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumu olma işlevini ifa eden İŞKUR, iş arayan, işveren ve öğrencilere yönelik nitelik ve niceliği her geçen gün artan hizmetler sunmaktadır. Gençler, İŞKUR için özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmaktadır ve gençlere yönelik hizmetlere büyük önem verilmektedir. İŞKUR, aktif işgücü piyasası programlarından olan Mesleki Eğitim Kurslarının uygulamalı eğitim dönemini işletmelerde düzenleyerek kursiyerlerin staj yapmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışarak öğrenmenin getirdiği avantajların ön plana çıkarıldığı “İşbaşı Eğitim Programları (İEP)” ile gençlerin uygulamalı şekilde deneyim kazanması ve bilgi, beceri eksikliğini gidermesi amaçlanmaktadır. İşbaşı eğitim programı bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır.

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi geleceğin mesleği olarak görülen alanlarda ise 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 9 ay uygulanabilmektedir. İşbaşı eğitim programlarına; 15 yaşından büyük olmak, son bir ay içerisinde herhangi bir yerde çalışmamak, İŞKUR’a kayıtlı işsiz olmak, programın yürütüleceği iş yerinin son üç ay içerisinde işvereni olmamak, İŞKUR’un sunduğu İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti almış olmak şartlarını taşıyan herkes başvurabilmektedir.

Program yararlanıcılarına İŞKUR tarafından, günlük 89,4 TL; öğrenciler için 67,05 TL; işsizlik ödeneği alanlar için 44,7 TL; geleceğin mesleği olarak nitelendirilen alanlarda programa katılanlar için ise 100 TL kursiyer zaruri gideri ödenmektedir. Ayrıca, katılımcıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Bilgin ve Şahin (2018)’in İEP’e ilişkin çalışmasında; İEP’in özellikle genç nüfus üzerinde istihdama olumlu etkisinin olduğu, işe yerleşme ihtimalini arttırdığı ortaya konmuştur.

2. Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim ve Staj Etkisinin Değerlendirilmesine İlişkin Araştırma

Bu bölümde anket çalışması aracılığıyla gençlerin işgücü piyasasına girişte staj ve deneyim etkisi bağlamında analizler gerçekleştirilerek, oluşturulan hipotezlerin doğruluğu sınanacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın bu bölümünde gençlerin işgücü piyasasına girişteki durumları değerlendirilerek staj programlarına katılan gençleri katılmayanlara göre işgücü piyasasına girişte nasıl ayrıştığı; staj süresinin istihdama girişi nasıl etkilediği, staj yapanlarla yapmayanların ilk işe giriş sürelerinin nasıl değiştiği, staj yapanların staj yerlerini nasıl tespit ettiği, staj yapılan yerlerin statüsü, zorunlu staj uygulamasının gönüllü beklenen faydayı sunup sunmadığı sorularına cevap aranması amaçlanmaktadır. Öğrencilerin staj programlarına katılmadan önce stajın faydalarına ilişkin bilgi alabilecekleri nicel verilerle desteklenmiş bir eser olarak gençlere hizmet sunması çalışmanın bir diğer amacıdır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın Türkiye’de staj programlarını sunan, bu programlara katılan, düzenleyen, staj programlarına ilişkin politika geliştiren kişi ya da kurumların staj programlarına ilişkin daha doğru kararlar almalarına destek olması, böylelikle bu alandaki ülke kaynaklarının daha da etkin ve verimli kullanımına imkân sağlayabilecek olması nedeniyle önem arz etmektedir. Çalışmanın stajın iş hayatına geçişte ne kadar etkili olabileceğine ilişkin alan çalışmalarına katkı sunması, bu alanda yapılacak yeni çalışmalara ilham vermesi ve dayanak olması beklenmektedir.

2.3. Araştırmanın Kapsamı

Demografik olarak “genç nüfus” ifadesi 15-24 yaş aralığındaki kişiler için kullanılmaktadır. Bununla birlikte iş hayatına girişin uzayan eğitim süresi nedeniyle 15-34 yaş; TÜİK, OECD ve EUROSTAT gibi istatistik kurumları arasında genç istihdamına ilişkin çeşitli araştırmalar sırasında kullanılan gruplandırmalardan birisidir. Araştırma amacıyla hem benzer nitelikteki TÜİK verilerine uyum sağlanması hem de araştırma kapsamını genişletebilmek amacıyla 15-34 yaş arasındaki kişilerin katılımıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasına katılım için cinsiyet, eğitim, iş deneyimi, coğrafi vb. sınır koyulmamıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezi

Bu araştırma ile gençlerin öğrencilik dönemlerinde staj programlarına katılmalarının işgücü piyasasına girişte avantaj sağlayacağı; staj yapanların yapmayanlara göre daha hızlı işe gireceği, daha uzun süre staj yapanların işe girme süresinin daha kısa olacağı, staj yapanların bir bölümünün staj yaptıkları işverenlerden iş teklifi aldıkları, staj süresi uzadıkça işe girme olasılığının artacağı hipotezleri değerlendirilmektedir.

2.5. Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların sorulara doğru ve yansız şekilde cevap verdikleri, verilerin güvenilir olduğu, örneklem seçiminin doğru bir şekilde gerçekleştirildiği, anket tanım ve kavramlarının uluslararası standartlara uygun olduğu varsayılmaktadır.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın verileri anket çalışması neticesinde elde edilen verilerle sınırlıdır. Bununla birlikte ilköğretim ve altı eğitim seviyelerinden ankete katılan katılımcı bulunmadığından çalışma kapsamındaki veriler ve bulgular ortaokul ve üstü eğitim düzeyini yansıtmaktadır.

2.7. Araştırmanın Yöntemi

Online anket hazırlama modülü (surveymonkey.com) üzerinden anket hazırlanmış ve çalışma durumu, sektörel farklılıklar, eğitim düzeyi gibi değişkenler dikkate alınarak 15-34 yaş aralığındaki 708 kişinin ankete katılımı sağlanmıştır. Anketler elektronik ortamda, katılımcılar tarafından bizzat doldurulmuştur. Ankete katılan 708 kişinin tamamına, ekte görülebilecek soru setinden ilk 6 soru yöneltilmiştir. Staj deneyimi elde ettiğini belirten 288 kişiye anketin ikinci sayfasında yer alan staj deneyimine ilişkin 10 soru daha yöneltilmiştir. Bu 10 sorudan bir tanesi (17.soru) 5'li likert ölçeği ile hazırlanmış ve içerisinde kişilerin staj deneyimlerinin niteliğine ilişkin 10 alt soru daha bulunmaktadır. Devam eden soru sayfalarında bazı sorular, sadece o soruya ilişkin koşulları sağlayan kişiler tarafından cevaplandırıldığından sorulara ilişkin cevaplayıcı sayıları değişkenlik göstermektedir.

2.7.1. Evren ve Örneklem

Tarafımızca gerçekleştirilen çalışmada ise rastgele örneklem yöntemi kullanılarak anket uygulanmıştır. Anket uygulanan 15-34 yaş arası bireylere -TÜİK tarafından yayınlanan Türkiye'nin 15-34 yaş arası nüfus dağılımını yansıtmaya amacıyla yaş gruplarına (beşli bölümlendirmeye) göre- kota uygulanmıştır.

2.7.2. Verilerin Toplanması

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen anketler, internet üzerinden kişilerin kendi kendilerine doldurabilecekleri şekilde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında kişisel veri kapsamında değerlendirilebilecek veriler talep edilmemiştir. Veriler surveymonkey uygulaması aracılığıyla toplulaştırılmıştır. Belirlenen seviyenin üzerinde katılım olmasından ötürü yaş gruplarına göre kota koyularak anket sonlandırılmıştır.

2.8. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında katılımcılara 22 sorudan oluşan anket uygulanmış, elde edilen veriler Surveymonkey ve MS Excel yardımıyla farklı başlıklar altında analiz edilmiştir.

2.8.1. Katılımcıların Profili

Çalışma kapsamındaki ankete rastgele örneklem seçimi yöntemiyle katılan 708 kişinin %51,98'i erkek, %48,02'si ise kadındır. Tablo 4'te görülen katılımcıların yaş profilleri Türkiye'deki 15-34 yaş grubundaki bireyleri birebir yansıtacak şekilde sınırlanmıştır.

Tablo 4: Katılımcıların Yaş Grupları Dağılımı

Yaş Grubu	N	%
15-19	181	25,6
20-24	179	25,3
25-29	173	24,4
30-34	175	24,7
Toplam	708	100

Ankete katılan kişilerin eğitim seviyelerine bakıldığında, Tablo 5'te görüleceği üzere katılımcıların %77'sinin yükseköğretim kurumlarından mezun olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Mezun Olunan Okullara Göre Eğitim Seviyeleri Dağılımı

Eğitim Seviyesi	N	%
Bir okul bitirmeyen	1	0,1
İlkokul (5 yıl)	0	0,0
Genel ortaokul, mesleki/teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	67	9,5
Genel lise	223	31,5
Mesleki veya teknik lise	45	6,4
Yüksekokul veya fakülte	303	42,8
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora	69	9,8
Toplam	708	100

Katılımcılara en son mezun oldukları eğitim alanları, EUROSTAT tarafından hazırlanan Türkiye'de de TÜİK tarafından kullanılan eğitim alanları sınıflandırması sistemine uygun olarak sorulmuştur. İş ve yönetim alanı mezun sayılarına da uygun olarak ankete katılanlar içerisinde en büyük grubu oluşturmaktadır.

Katılımcıların %48,3'ü, mezun olduğu seviyeden daha üst düzeyde eğitim almaya devam etmektedir. Eğitim alanlar incelendiğinde ise, yüksek lisans ve doktora eğitime devam edenlerin kitlenin yaklaşık üçte birlik bölümünü oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6'da görüleceği üzere, katılımcıların yaklaşık olarak yarısı çalışma hayatının içindedir. Hiç çalışma deneyimi olmayan %39'luk kitlenin %38'i ne eğitimde ne de istihdamda yer almaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Durumu Dağılımı

Çalışma Durumu	N	%
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	254	37,2
İşveren	14	2,1
Kendi hesabına	21	3,1
Ücretsiz aile işçisi	11	1,6
Stajyer	28	4,1
Çalışmıyorum (Daha önce çalışma deneyimim oldu)	87	12,7
Çalışma deneyimim olmadı	268	39,2
Toplam	683	100

2.8.2 Katılımcıların Staj Programlarına Katılım Durumu

Tablo 7’de görüleceği üzere, Ankete katılan kişilerin %43’ü eğitim süreçleri içerisinde ücretli ve/veya ücretsiz olarak en az bir staj programına katılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların %57’si hiç staj yapmadığını belirtmiştir.

Tablo 7: Staj Yapan Katılımcıların Katılım Durumu Dağılımı

Staj Deneyimi	N	%
Hem ücretli hem ücretsiz staj deneyimim oldu	76	10,7
Sadece ücretli staj deneyimim oldu	54	7,6
Sadece ücretsiz staj deneyimim oldu	177	25,0
Staj deneyimim olmadı	401	56,6
Toplam	708	100

Tablo 8’de görüleceği üzere, Staj programlarına katılanların %73’ü eğitim müfredatlarında zorunlu staj uygulaması bulunan kişilerdir. Staj yapanların yalnızca %27’si gönüllü bir şekilde staj yapmaktadır.

Tablo 8: Staj Yapan Katılımcıların Programa Katılım Tipi Dağılımı

Staj Programlarına Katılım Tipi	N	%
Zorunlu	210	72,9
Gönüllü	78	27,1
Toplam	288	100

2.8.3 Staj Yeri Bulma Yöntemleri

Tablo 9’da görüleceği üzere, Staj yapanların yaklaşık yarısı staj yapacakları yeri arkadaş ve akrabaları aracılığıyla bulduklarını belirtmiştir. Zorunlu staj programı katılımcılarının da staj yeri bulma konusunda ilk tercihleri akraba, arkadaşları olurken staj yeri bulma konusunda diğer staj yapanlara göre okullarının daha fazla yardımcı olduğunu, %41’i okullarının gösterdiği yerde veya okul bünyesinde staj yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 9: Katılımcıların Staj Yeri Bulma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Yöntem	N	%
Eş, dost, akraba, arkadaş	140	48,6
Okul aracılığıyla	74	25,7
Okulun kendi birimlerinde staj yaptım	30	10,4
İnternet siteleri aracılığıyla(yenibiris.com,kariyer.net vb.)	8	2,8
İşverene bizzat/işverenin internet sitesi üzerinden başvurarak	32	11,1
İŞKUR aracılığıyla	0	0,0
Diğer	4	1,4
Toplam	288	100

2.8.4 Staj Yapılan Yerin Statüsü

Tablo 10’da görüleceği üzere, Staj yaptığını belirten kullanıcıların %56’sı özel sektörde, %40’ı ise kamu kurum/kuruluşlarında staj yapmıştır. Stajın tipi (zorunlu veya gönüllü oluşu) bu oranları istatistiksel olarak anlamlı olarak nitelendirilebilecek şekilde değiştirmemektedir. Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb sivil toplum örgütlerinde staj yapanların oranının (%4) düşük olması göze çarpan bir diğer husustur.

Tablo 10: Katılımcıların Staj Yaptıkları Yerlere Göre Dağılımı

Staj Yapılan Yerin Statüsü	N	%
Özel	161	55,9
Kamu	115	39,9
Diğer (Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb.)	12	4,2
Toplam	288	100

2.8.5 Staj Süreleri

Tablo 11’de görüleceği üzere, Staj yaptığını belirten katılımcıların ortalama staj süresi 7,7 ay, zorunlu staj yapanlarda ise bu süre 8,5 ay olarak gerçekleşmiştir. En uzun staj süreleri sağlık alanındaki eğitim programlarında sunulmaktadır. Kamu kurum veya kuruluşlarında staj yapan kişilerin, özel sektöre göre daha uzun staj yaptıkları görülmektedir.

Tablo 11: Staj Tiplerine Göre Ortalama Staj Süresi Dağılımı

Staj Türü	Ortalama Staj Süresi (ay)	N
Zorunlu	8,5	210
Gönüllü	5,6	78
Genel Ortalama	7,7	288

2.8.6. Staj Yaparak Deneyim Kazanmanın İş Hayatına Girişe ve İstihdama Etkisi

Tablo 12’de görüleceği üzere, Staj yapan katılımcıların %36’sı staj yapmış olmalarının işe yerleşmelerine olumlu etkisinin olduğunu belirtmiştir. Gönüllü staj yapanlarda bu oran %34 olarak gerçekleşmiştir. 12 aydan uzun staj yapan kişilerin yarısı staj yapmalarının işe yerleşmelerine olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.. Staj uzunluğu ile stajın işe girişe olumlu etkisi arasında negatif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Staj süresinin uzamasının işe yerleşmeye olumlu şekilde etki gösterdiği değerlendirilmektedir.

Tablo 12: Staj Yapmanın İşe Girişte Olumlu Etkisine İlişkin Dağılım

İşe Girişe Olumlu Etkisi	N	%
Oldu	97	36,2
Olmadı	134	50,0
Kararsızım	37	13,8
Toplam	268	100

Araştırmanın hipotezlerinden birisi olan “staj yapmanın işe girişe olumlu yönde etkili olması” analiz edilmiştir. Tablo 13’te görüleceği üzere, Analiz, staj yapıp sonrasında 3 aydan uzun süreli ve ücretli olarak işe yerleşen bireylerin kişisel beyanları esas alınarak gerçekleştirilmiştir. İlişkiyi belirlemek için ki kare testi uygulanmıştır.

H₀: Staj yapma ile işe girişe olumlu etkisi arasında anlamlı farklılık yoktur,

H₁: Staj yapma ile işe girişe olumlu etkisi arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 13: Stajın İşe Girişte Olumlu Etkisinin Sayısal Dağılımı

Staj Deneyim Türü	Etkisi Oldu	Etkisi Olmadı	Genel Toplam
Hem ücretli hem ücretsiz staj deneyimim oldu	37	21	58
Sadece ücretli staj deneyimim oldu	18	14	32
Sadece ücretsiz staj deneyimim oldu	39	91	130
Genel Toplam	94	126	220

Tablo 14’te görüleceği üzere, H₀ hipotezini test etmek için iki grup arasındaki anlamlı farklılığı araştıran ki kare testi kullanılarak p değerinin (0,000022) 0,05’den küçük olduğu tespit edilmiştir. Staj yapmış olmanın, işe girişe olumlu etkisi arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna istinaden farklılığın işe yerleşme süresi üzerinden de incelenmesinin yararlı olacağı değerlendirilmiş ve bu amaçla bazı analizler yapılmıştır.

Staj yapan ve işe yerleşen katılımcıların staj yapmadan işe yerleşen katılımcılara göre işe giriş sürelerinin karşılaştırılmasında önemli bulgulara ulaşılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebilmek amacıyla z testi yapılmıştır.

H₀: Eğitim sürecinde ücretli veya ücretsiz staj deneyimi ile mezun olduktan sonra ilk işe girene kadar geçen süreler bakımından ortalamalar arasında anlamlı farklılık yoktur,

H₁: Eğitim sürecinde ücretli veya ücretsiz staj deneyimi ile mezun olduktan sonra ilk işe girene kadar geçen süreler bakımından ortalamalar arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 14: Stajın İşe Giriş Sürelerinin Farklılığına İlişkin Test Sonuçları Dağılımı

	Staj Deneyimi Olanlar	Staj Olmayanlar	Deneyimi
Ortalama İşe Giriş Süresi(ay)	8,92	12,51	
Bilinen Varyans	128,1679	91,51082	
Gözlem	235	138	
Öngörülen Ortalama Farkı	0,0	-	
z	-3,263907258	-	
P(Z<=z) iki-uçlu	0,001098871	-	
z Kritik iki-uçlu	1,959963985	-	

P değeri(0,0011)<0,025 olduğu için H_0 hipotezi reddedilmiştir. Böylelikle staj yapmanın işe giriş süresinin kısalması için %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Staj süreleri ile işe yerleşme süreleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla staj sürelerinin farklı dönemleri için korelasyonlar incelenmiştir. Tablo 15'te görüleceği üzere, değişkenler arasında istatistiksel olarak düşük seviyede negatif korelasyon olduğu görülmüştür.

Tablo 15: Ortalama Staj Süresi İle İlk İşe Giriş Süresi Arasındaki İlişki Dağılımı

Ortalama Staj Süresi	Korelasyon Katsayısı
0-3 ay	-0,1056
0-6 ay	-0,2135
0-12 ay	-0,1249
0-18 ay	-0,1953
0-24 ay	-0,1365
Genel Ortalama	-0,0307

2.8.7. Staj Yapılan İşyerinde Uzun Süreli Ve Ücretli Olarak Çalışma Durumu

Kamu sektörü haricinde staj yapan 15-34 yaş grubundaki gençlerin, Tablo 16'da görüleceği üzere, %35'i staj yaptıkları yerden 3 aydan uzun süreli ve ücretli çalışma teklifi almışlardır. Teklif alan kişilerin sektörlere göre dağılımı da incelenmiş; ancak istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Staj teklifi alanların sektörel özellikleri dikkate alınarak bir analiz daha gerçekleştirilmiş, buna göre özel sektörde staj

yapanların ortalama staj süresi 6,4 ay olarak, staj sonrası iş teklifi alanların ortalama staj süresi ise 8,2 ay olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 16: Staj Yerinden 3 Aydan Fazla ve Ücretli İş Teklifi Alma Dağılımı

Staj yapılan yerden iş teklifi aldınız mı?	N	%
Aldım	60	34,7
Almadım	113	65,3
Toplam	173	100

Tablo 17’de görüleceği üzere, staj yaptıkları işe yerlerinden teklif alan kişilerin %50’si, teklifi kabul ederek iş yerinde üç aydan uzun süreli ve ücretli olarak çalışmışlardır.

Tablo 17: Staj Yerinden Üç Aydan Fazla ve Ücretli Çalışma Dağılımı

Staj yapılan yerde çalışma durumu	N	%
Çalıştım	30	50,00
Çalışmadım	30	50,00
Toplam	60	100

2.8.8. Staj Programlarının Girişimciliğe Etkisi

Staj yapan kişilerin yaklaşık %23’ü, Tablo 18’de görüleceği üzere, staj sonrasında kendi işlerini kurmak istediklerini belirtmişlerdir. Staj sonrasında kendi işini kurmak isteyenlerden mezuniyet sonrasında işveren veya kendi hesabına çalışanların oranı %16’yı bulmaktadır. Staj sonrasında kendi işini kurmak isteyip sonraki süreçte kendi işini kuranların veya kendi hesabına çalışanların oranı, hiç staj yapmayanlara kıyasla yaklaşık 5 kat daha yüksektir.

Tablo 18: Staj Sonrası Kendi İşini Kurmak İstekliliği Dağılımı

Staj yaptıktan sonra kendi işinizi kurmak istediniz mi?	N	%
Evet	67	23,3
Hayır	186	64,6
Kararsızım	35	12,1
Toplam	288	100

2.8.9. Staj Sürecine İlişkin Değerlendirmeler

Çalışmanın anket bölümünde katılımcılara staj sürecine ilişkin çeşitli sorular sorularak 5'li likert ölçeğiyle görüşleri alınmış, bu görüşleri analiz edilmeye çalışılmıştır. Tablo 19'da detaylı cevapları görüleceği üzere katılımcıların %75'den fazlası staj süresince mesleki bilgi ve becerilerinin arttığını düşünmektedir.

Stajın iş seçimine önemli bir etkisine ilişkin soruya katılımcıların %79'u staj sürecinde elde ettiğim deneyimin iş seçimimi etkilediğini düşünüyorum cevabını vermiştir.

Katılımcıların yaklaşık olarak %19'u staj sonrasında mesleklerini değiştirmeyi, %21'i staj sonrasında okullarını değiştirmek istediklerini belirtmiştir.

Katılımcılar içerisinde staj yapanların %80'i eğitim müfredatında stajın zorunlu olması gerektiğini belirtmektedir. Eğitim sürecinde zorunlu staj bulunmayan; ancak gönüllü olarak staj yapan kişilerin %74'ü eğitim sürecinde stajın zorunlu olması gerektiğini belirtmiştir.

Staj yapan katılımcıların %50'si staj yapmanın mezuniyet sonrası sürece ilişkin korkularını azalttığını, %85'i staj sayesinde kendilerini geliştirmeleri gereken yönleri fark ettiğini, %47'si staj yapacak yer bulmakta zorlandığını belirtmektedir. Detaylı analizlere bakıldığında ise özellikle eğitim müfredatında zorunlu staj bulunmayan, gönüllü olarak staj yapmak isteyenlerin %64'ünün staj yeri bulmakta zorlandığı görülmektedir.

Tablo 19: Staj Sürecine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

GÖRÜŞLER	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	Ağırlıklı Ortalama X
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Staj süresince mesleki bilgi ve becerilerimin arttığını düşünüyorum.	11	3,82	28	9,72	24	8,33	128	44,44	97	33,68	288	3,94
Staj süresi deneyimin iş seçimimi etkilediğini düşünüyorum.	23	7,99	39	13,54	26	9,03	115	39,93	85	29,51	288	3,69
Staj sonrası mesleğimi değiştirmek istedim.	87	30,21	106	36,81	39	13,54	42	14,58	14	4,86	288	2,27
Staj sonrası okulumu değiştirmek istedim.	91	31,60	106	36,81	29	10,07	43	14,93	19	6,60	288	2,28
Staj yapmak mezuniyet sonrası sürece ilişkin korkularımı azalttı.	39	13,54	54	18,75	48	16,67	100	34,72	47	16,32	288	3,22
Eğitim müfredatında stajın zorunlu olması gerekirdi.	15	5,21	17	5,90	23	7,99	110	38,19	123	42,71	288	4,07
Staj sayesinde kendimi geliştirmem gereken yönleri fark ettim.	6	2,08	18	6,25	20	6,94	147	51,04	97	33,68	288	4,08
Staj yaptığım yerin (iş yeri ve/veya kurum), Staj programlarına yeterli eğitim desteğini sunduğunu düşünüyorum.	27	9,38	65	22,57	40	13,89	98	34,03	58	20,14	288	3,33
Staj yaptığım yerin (iş yeri ve/veya kurum), eğitim aldığım alanla ilgili olduğunu düşünüyorum.	9	3,13	16	5,56	17	5,90	151	52,43	95	32,99	288	4,07
Staj yapacak yer (iş yeri ve/veya kurum) bulmakta zorlandım.	39	13,54	91	31,60	22	7,64	83	28,82	53	18,40	288	3,07

2.8.10. Staj Programlarına İlişkin Memnuniyet Düzeyleri

Staj yapan katılımcıların staj programlarına ilişkin ortalama memnuniyet düzeyi -on üzerinden- 6,3 puan olarak gerçekleşmiştir. Staja ilişkin memnuniyet düzeyi, Tablo 20’de görüleceği üzere, staj yapılan yeri kamu ya da özel sektör iş yeri olmasına göre anlamlı bir değişiklik göstermemektedir.

Tablo 20: Staj Yapılan Yere Göre Ortalama Memnuniyet Düzeyi Dağılımı

Sektörler	N	Ortalama Memnuniyet Düzeyi
Kamu	115	6,3
Özel	161	6,2
Diğer (Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb.)	12	7,2
Genel Ortalama	288	6,3

2.9. Araştırmanın Genel Değerlendirilmesi

Araştırma amacıyla anket çalışmasına katılan 15-34 yaş grubundaki bireylerden elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilen analiz çalışması neticesinde değerlendirmelerimiz:

- Örgün eğitimi tamamlayan bireylerin %57’sinin işgücü piyasasına girerken hiç çalışma deneyiminin olmaması dikkat çekici bir veridir (Bkz. Tablo 7). Ücretli staj yapanların oranının %17’yi geçmemesi ,özel olarak bu alanda gerçekleştirilmiş bir araştırma olmasa da, staj programlarının bir bölümünün kayıtdışı gerçekleştirildiğini düşündürmektedir.
- AB ülkelerindeki 15-35 yaş aralığındaki bireyler üzerinde gerçekleştirilen staj deneyimlerinin etkilerini ölçen bir çalışmada bireylerin %46’sının en az bir staj programına katıldığı tespit edilmiştir. Çalışmamızda tespit ettiğimiz %43’lük staj yapma oranının AB ülkelerine oldukça yakın olduğu görülmektedir(Flash Eurobarometer 378:2013). Bununla birlikte National Association Of Colleges and Employers (NACE,2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada üye okulların mezun durumundaki öğrencilerinin %60’ının staj yaptıkları belirlenmiştir.
- Staj yapan katılımcılarının büyük bölümünün zorunlu staj programları kapsamında programlara katıldığı görülmüştür (Bkz. Tablo 8).
- Staj yeri bulma amacıyla en çok kullanılan yöntemin eş,dost,akraba arkadaş aracılığı olduğu (Bkz. Tablo 9), staj yapma ve staj yeri bulma amacıyla okulların da önemli bir işlevinin olduğu görülmektedir. NACE (2018) araştırmasına göre Kuzey Amerika’da stajyerlerin %40’ı staj yeri bulma amacıyla doğrudan işverenlere başvurmakta, %40’ı okullarının kariyer merkezlerine başvurmaktadır. Türkiye ile karşılaştırıldığında informal yolların neredeyse hiç kullanılmadığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte genel katılımcıların

- %47'sinin; eğitim müfredatında zorunlu staj bulunmayan, gönüllü olarak staj yapmak isteyenlerin %64'ünün staj yeri bulmakta zorlandığı görülmektedir.
- Katılımcıların staj yeri seçimlerinde özel sektör işyerleri ilk sırada yer almaktadır (Bkz. Tablo 10) Kamu kurum ve kuruluşlarının dışında kalan vakıf , dernek, sivil toplum kuruluşu(STK) vb. yerlerde staj yapan katılımcı sayısı oldukça kısıtlıdır. Hayatın her alanındaki ağırlığını arttıran STK'ların stajyer istihdam etme amacıyla da daha istekli olması, staj yapacak gençlerin genç yaşlarda STK'larla tanışması açısından da önemlidir.
 - Staj yaptığını belirten katılımcıların ortalama staj süresi 7,7 ay, zorunlu staj yapanlarda ise bu süre 8,5 ay olarak gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 11).
 - Kamu kurum veya kuruluşlarında staj yapan kişilerin özel sektöre göre daha uzun staj yaptıkları belirlenmiştir.
 - Staj yapan katılımcıların %36'sı staj yapmış olmalarının işe yerleşmelerine olumlu etkisinin olduğunu düşünmektedir (Bkz. Tablo 12). AB 27 ülkelerinde ise bu oran, %71 dolaylarındadır. Ancak ülkeler arasında bu oran büyük değişiklikler göstermektedir. İrlanda'da olumlu etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %85 iken, Almanya'da %34'e kadar gerilemektedir (Flash Eurobarometer 378:2013). Literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğunda staj yapmanın işe yerleşmeye olumlu etkisi olduğu ortaya konmasına rağmen Cerulli-Harms (2017) tarafından Almanya'da gerçekleştirilen bir araştırmada staj yapmanın işe yerleşme süresine negatif etkisi olduğu belirlenmiştir. Almanya'da eğitim sisteminin yapısından ötürü staj deneyimi elde eden öğrenci oranı çok yüksek olduğundan bu etkinin diğer ülkelere göre daha düşük olduğu düşünülmektedir.
 - Staj yapmanın işe giriş üzerinde olumlu etkisi istatistiksel olarak tespit edilerek ortaya konmaya çalışılmıştır (Bkz. Tablo 12). Staj yapmanın ilk işe giriş süresine etkisi de analiz edilmiş ve staj yapanların ilk işlerine, staj yapmayanlara göre daha çabuk girdiğini ortaya koyan bulgulara ulaşılmıştır (Bkz. Tablo 14).
 - Daha önce hiç staj yapmayan katılımcılar ilk işlerine mezuniyetlerinin ardından ortalama 12,5 ay sonra girebildiklerini belirtmişlerdir. Eğitim süreçleri içerisinde staj yapanlarda ise ortalama ilk işe giriş süresi 8,9 aya düşmektedir. Zorunlu staj programı sunan eğitim kurumlarından mezun olanlarda ise bu süre 7,7 aya kadar düşmektedir. Staj yapmanın ilk işe girişte bekleme süresini yaklaşık olarak %29 kısaltması göze çarpan önemli bir veridir. Bu bulgu "zorunlu staj uygulamasının işgücü piyasasına girişi kolaylaştırdığı" tezimizi doğrular niteliktedir.
 - Staj yapılan yerin de işe giriş süresi üzerinde etkili olduğu görülmüştür;özel sektörde staj yapanların işe ortalama ilk işe giriş süresi 7,9 ay ,kamuda staj yapanların ortalama işe giriş süresi ise 10 ay olarak ölçülmüştür.
 - Ortalama staj süresi de mezuniyet sonrası ilk işe yerleşme süresini etkilemektedir. 6 ay ve üzeri staj yapanlarda ilk işe giriş süresi 7,5 ay, 6 ayın altında staj yapanlarda ise 10,2 ay olarak ölçülmüştür.
 - Katılımcıların %35'lik bir bölümünün staj yaptıkları yerlerden uzun süreli ve ücretli iş teklifi almaları (Bkz. Tablo 16) staj yapmanın işgücüne girişte önemli bir katalizör işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır. İşgücü piyasasına ilk defa girecek gençler için yüksek sayılabilecek bir oranı gösteren bu sonuç, iş bulmak için staj yapmanın önemini göstermektedir. Flash Eurobarometer 378 araştırmasına göre AB ülkelerinde katılımcıların %27'si bu tip bir iş teklifi

almaktadır. Birleşmiş Milletler'in çeşitli birimlerinde staj yapanların %22,8'i uzun süreli ve ücretli iş teklifi almıştır (Fair Internship Initiative, 2017). Türkiye'de staj yapanların daha yüksek oranda iş teklifi almaları, güven olgusunun işe alım süreçlerindeki önemli etkenlerden birisi olmasıyla açıklanabilir.

- Çalıştıkları yerden üç aydan uzun süreli ve ücretli teklif alanların %50'si teklifleri kabul etmiştir (Bkz. Tablo 17). Bu husus sadece staj yaparak, hiç iş aramadan işe girmenin mümkün olduğunu ortaya koymaktadır. Staj yaparak iş arama sürecinin stresinin ortadan kalkması, ücrete erken kavuşma gibi önemli maddi ve manevi faydalar elde edilebilmektedir.
- National Association Of Colleges and Employers (NACE, 2018) tarafından çoğunluğu Kuzey Amerika'da faaliyet gösteren üye işyerleriyle gerçekleştirilen araştırmada işverenlerin stajyerlere iş teklifi oranı %58, teklifin kabul edilme oranı ise %77,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler Amerika'da staj programlarının işverenler ve iş arayanlar açısından işe alım ve giriş yöntemi olarak kullanılmasının çok yaygın olduğunu göstermektedir. İngiltere'nin önde gelen denetim ve danışmanlık şirketlerinden olan Deloitte, stajyerlerinin %60'nun daha sonra kendi bünyelerinde çalıştığını belirtmektedir (Murray, 2018).
- Staj süresi ile iş teklifi alma ilişkisi incelenmiş, staj süresi uzadıkça staj yapılan yerden iş teklifi alma ihtimalinin arttığı görülmüştür. Bu husus staj süresinin uzunluğunun staj yapılan yerden iş teklifi alma ihtimalini arttığını göstermektedir. NACE araştırmasında, işverenler ortalama 8 ay sonra stajyerlere iş teklifi yaptıklarını belirtmişlerdir.
- Staj ile girimcilik eğiliminin artışı arasında ilişki olduğu, staj yapanlardan girişimci olmak isteyenlerden daha sonra kendi hesabına çalışanların veya işveren olanların oranının olmayanlara belirgin şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun staj aracılığıyla erken dönemde görülen işgücü piyasasının beklentileri karşılamaması, çalışma koşullarının beğenilmesi, daha fazla kazanç beklentisi gibi değişkenlerle açıklanabileceği düşünülmektedir. Bu husus aynı zamanda girişimciliği arttırmak için staj programlarına katılımı arttırmanın önemini ortaya koymaktadır.
- Katılımcıların staj programlarına ilişkin değerlendirmeleri ışığında staj yapmanın iş, meslek ve okul seçimine etkileri ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 19). Katılımcıların %79'unun staj süresince elde ettikleri deneyimin iş seçimini etkilediğini belirmesi, doğru işi seçebilmek için staj yapmanın ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.
- Benzer bir durum meslek seçimi için de geçerlidir. Her 5 katılımcıdan birisi staj sonrasında mesleklerini değiştirmek istediğini belirtmiştir. Doğru meslek seçimi hem kişisel hem de toplumsal etkileri olan önemli bir karardır. Bu süreçte verilen kararların doğruluğunun sağlanması amacıyla stajın önemli bir karar destekleyici olduğu görülmektedir.
- Stajın okul seçimine ve öğrencilerin okullarıyla ilgili düşüncelerine etkisi de azımsanmayacak düzeydedir. Katılımcıların %21'inin staj sonrasında okullarını değiştirmek istemesi stajla ortaya çıkan farkındalığı göstermektedir.
- Staj programlarının eğitim müfredatları içinde yer alması, birçok gelişmiş ülkede uygulanan 3 dönemden oluşan eğitim sistemlerinin başarısı, staj programlarının eğitim sürecinin parçası haline gelmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum staj katılımcılarının %80'inin stajın zorunlu olması gerektiğini belirtmesiyle bir kez daha ortaya konulmuştur.

- Zorunlu staj uygulaması bulunmayan okullarda öğrenim görenlerden gönüllü olarak staj yapanların %74'ünün stajın kendi eğitim programlarında zorunlu olması gerektiğine ilişkin görüşleri, stajın zorunlu olduğu eğitim programlarının sayısının artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.
- Eğitim sürecindeki teorik bilgiler kişilerin meslek hayatına hazırlanma sürecinde önemli olsa da bu bilgilerin pratik hayatta karşılık bulması ve iş hayatının pratik süreçlerinin kendine has farklılıkları, kişilerin eksiklerini görmesi ve kendini geliştirecek yönlerini belirlemesi açısından oldukça önemlidir. Katılımcıların neredeyse tamamının staj ile birlikte kendini geliştirecek yönleri fark etmesi önemli bir bulgudur.
- Staj yapan kişilerin üçte birinden fazlası staj yaptıkları iş yeri ya da kurumun yeterli eğitim desteği sunmadığını belirtmiştir. Özellikle kamu kurumlarında staj yapan öğrenciler sunulan eğitim desteğinin yetersiz olduğu belirtmektedirler. Oysaki kamu kurum ve kuruluşları özel sektöre örnek olmalı ve sunulan stajyer eğitimlerini çok daha faydalı hale getirmelidir.
- Araştırma ile staj programlarına katılanların bu programlara ilişkin memnuniyet düzeyi ortaya konulmuştur. 10 üzerinden 6 civarında olarak gerçekleşen bu oranlar staj programlarının kalitesini arttıracak tedbirleri almak amacıyla politika yapıcılar, kamu ve özel sektör işyerleri ve okullar için önemli bir işaret olarak görülmelidir.

SONUÇ

Türkiye’de önemli bir potansiyeli olan ve dünya ortalamalarına benzer şekilde toplam nüfusun yaklaşık %16’sını oluşturan genç nüfusun, işgücü piyasasına entegrasyonu oldukça önemli bir sorun alanıdır. Gelişmiş ya da gelişmekte olan tüm ülkeler genç işsizliğini önemli risk olarak görmekte ve bu riski bertaraf etmek için çeşitli tedbirler almaktadır. Türkiye’nin -demografik fırsat penceresi kapanmaya başlamış olsa da- 13 milyonun üzerindeki genç nüfusu, hem sayı hem de oran olarak oldukça yüksek kabul edilmektedir.

Türkiye’nin 2023 vizyonuyla sürdürülebilir büyümesinde ve halen yaşadığımız endüstri 4.0 dönüşüm sürecinde nitelikli genç nüfusa büyük görevler düşmektedir. Bu amaçla, genç nüfusun sahip olduğu ve olması gereken bilgi, beceri, deneyim üzerine toplumun konuyla ilgili her kesimin ciddi bir planlama ve uygulama sürecini yürütmesi gerekmektedir.

Gençler, işgücü piyasasına giriş sürecinde dezavantajlı kabul edilmektedir. Ortalama bir çalışana göre düşük veya hiç olmayan mesleki deneyim, iş hayatına geçişte önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu engeli aşamayan gençler işsizlik gerçeği ile yüzleşmekte ve hayatlarının en aktif dönemlerini üretime katılmadan geçirmek durumunda kalmaktadır.

Eğitim sürecini tamamlamış veya dışında olan, istihdamda da olmayan gençler tüm dünyada “*Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NEET)*” olarak sınıflandırılmaktadır. Genç nüfus içindeki NEET oranının yüksekliği, birçok ekonomik ve sosyal sorunun temelini oluşturmaktadır. Çoğunluğu yeterli eğitime sahip olmayan, iş hayatına hiç girmemiş

gençleri iş hayatına ve/veya eğitim aktarabilmek için çok yönlü politikalar, devletin desteği ve kontrolüyle uygulanmalıdır.

Gençlerin işgücü piyasasına girememesinin, işsiz kalmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bu alanda yapılan çeşitli araştırmalar deneyim eksikliğinin genç işsizliğinin önemli nedenlerinden birisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Staj, deneyim kazanma üzerine kurulu öğretici bir dönemdir. Bu dönemin eğitim hayatının asli bir unsuru halinde kurgulanması staj programlarının etkinliğini sağlamak amacıyla oldukça önemlidir. Ahilik kültürünün de önemli bir parçası olan usta-çırak ilişkisi, esasen uygulamalı eğitimden çok daha fazlasını içeriyor olsa da kök işlevi olan deneyim kazandırarak meslek edindirme amacıyla yüzyıllardır kullanılmaktadır. Türkiye’de de birçok mesleğin eğitim sürecinde zorunluluk arz eden, not değerlendirmesine dahil olan ve sosyal güvenlik sistemine kayıtlı şekilde icra edilen “zorunlu staj uygulaması” mesleki eğitimin istenilen nitelikte işgücü yetiştirebilmesi için hayati öneme sahiptir.

Staj yapmanın öğrenciler üzerinde teorik bilgileri pratiğe dönüştürme, uyum ve yaratıcılık becerilerini arttırma, istihdam edilebilme, seçilen mesleğin doğru olup olmadığını deneme, çalışma hayatına daha hızlı girme, günümüzde önemi gittikçe artan ve daha da artması kuvvetle muhtemel olan iş ağırları kurabilme, staj yapmayan kişilere göre daha yüksek maaşla istihdam edilebilme, staj sürecinde maddi kazanç elde etme, eğitim kurumlarında bulunmayan malzeme, makine ve ekipmanları görme, tanıma ve kullanma fırsatı elde etme gibi çok önemli faydaları bulunmaktadır.

Staj programları, sadece stajyerlere değil işverenlere de birçok fayda sağlamaktadır. Staj sayesinde yetenekli bireyleri erken dönemde işletmeye kazandırma, işe alım sürecinin maliyetini ve riskini azaltma, stajyer çalıştırarak işletme giderlerini, işe alım ve eğitim giderlerini azaltma, profesyonel çalışanlarının işyükünü azaltarak daha faydalı ve verimli çalışabilmelerini sağlama, geçici ve mevsimsel işler için işgücüne hızlı ulaşılabilme, daha önceden iş yerini ve personeli tanıyan çalışan aday havuzu oluşturma, işletmeye eğitim kurumlarından veri ve bilgi akışı sağlayarak çalışma alanlarındaki son gelişmelerin aktarılması mümkün olmaktadır.

Eğitim kurumları da staj uygulamalarından birçok fayda elde etmektedir. Pratik çalışma hayatını gören öğrencilerden elde edilen geri dönüşlerle müfredatlarını geliştirme ve düzeltme imkanı, destek sunduğu staj uygulamalarıyla mezun edeceği öğrencilerin daha rekabetçi ve bilgili olmasını sağlayarak işgücü piyasası tarafından daha hızlı istihdam edilmesini, alandan okula bilgi ve/veya makine, malzeme, ekipman akışını sağlayabilmektedir.

Staj programları yüzbinlerce yararlanıcının belirli periyotlarla okuldan işgücüne akışını sağlamaktadır. Yararlanıcı kitlenin büyüklüğü düşünüldüğünde staj programlarına ilişkin çeşitli sorunlar olması son derece doğal karşılanmaktadır. Stajyerlerin örgüte ve işe adaptasyonlarının sağlanmasında çeşitli zorluklar yaşanmakta, iş yerindeki hiyerarşik yapı çalışma kuralları öğrenilene kadar iş yerinde çeşitli sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Stajyer adaylarına işletmeye staja başlamadan hem okulda hem de işyerinde verilecek bilgilendirme ve oryantasyon eğitimleri staj sürecinde tarafların memnuniyetini ve iş güvenliğini arttıracaktır.

Zorunlu staj uygulamalarında sıkça karşılaşılan bir durum olan “naylon staj” uygulamasının önlenmesine ilişkin gerçekleştirilecek çift taraflı bilinçlendirme ve

denetim çalışmaları gençlerin staj gibi oldukça önemli bir öğrenme döneminden daha fazla fayda elde etmelerini sağlayacaktır.

Türkiye’de 3308 sayılı Kanunla 10 kişiden fazla personel çalıştıran işletmelere beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işletmeler asgari ücretin belli bir bölümünü mesleki eğitime katılma payı olarak ödemek durumundadırlar. Bu husus mesleki eğitimi sadece devletin yerine getirmesi gereken bir hizmet olmaktan çıkartıp, insan kaynağını kullanacak işletmelere de eğitim hizmetine katılım görevini kesin bir biçimde yüklemektedir.

İkinci bölümde detaylarına erişilebilen çalışma kapsamında gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde staj programlarının etkisini görebilmek, staj süreçlerine ilişkin değerlendirmelerine ulaşabilmek amacıyla kapsamında 22 sorudan oluşan bir anket hazırlanmış ve rastgele örneklem seçimi yöntemi kullanılarak en az %95’lik güvenilirlik seviyesini sağlayacak olan 15-34 yaş arasındaki 708 bireyin katılımı sağlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular kapsamında şu sonuçlara varılmıştır:

- Katılımcıların %57’sinin herhangi bir staj deneyimi olmadan işgücü piyasasına girmeye çalıştığı belirlenmiştir. İşverenlerin deneyim eksikliği olan bireyleri işe alma eğiliminin düşük olduğu düşünüldüğünde bu oranı arttırmanın gençlerin işe yerleşmesi oranını da arttırabilecek nitelikte olduğu;
- Staj yapan kişilerin %73’ünün zorunlu staj uygulaması neticesinde staj yaptığı, gönüllü staj yapanların oranının arttırılması amacıyla kamu politikasının ve kurumsal tedbirlerin alınması ile birlikte zorunlu stajın daha fazla eğitim programının müfredatında yer almasının faydalı olacağı;
- Staj yapanların yaklaşık yarısının staj yeri bulma amacıyla geleneksel yöntemlerden olan akraba, arkadaşlarına başvurmayı tercih ettiği; bu amaçla kullanılacak kamu taraflı kurumsal mekanizmaların eksik olduğu, İŞKUR’un bu alandaki boşluğu dolduracak staj-eşleştirme sisteminin oluşturulmasının ve hem arz hem de talep yönüyle tanıtımının yapılarak kullanımını yaygınlaştırmasının sayısı yüzbinlerle ifade edilen gençlerin staj yeri bulma sorununun ortadan kaldırılması amacıyla oldukça faydalı olacağı;
- Staj yapılan yerler içerisinde kamu ve özel sektörde staj yapma oranlarının birbirine yakın olduğu bununla birlikte vakıf, dernek, kooperatif, sivil toplum kuruluşu vb. yerlerde staj yapma oranının %4 gibi oldukça düşük bir oranda olduğu, toplumsal hayat açısından önemli bir işlevi olan bu yerlerin stajyer kabul etme ve eğitime eğilimlerini yükseltecek tedbirler alınması gerektiği;
- Staj yapan gençlerin ortalama staj süresinin 7,7 ay olduğu, zorunlu staj yapanlarda bu oranının 8,5 aya yükseldiği, kamu kurumlarında staj yapma sürelerinin özel sektöre göre daha yüksek olmasının maliyet ve eğitime ayrılan kaynak sınırlılıkları nedeniyle beklenen bir sonuç olduğu;
- Staj programlarından ortalama memnuniyet düzeyinin 10 üzerinden 6 puan olduğu, staj programlarının teorik beklentilere uygun ve özenli bir şekilde planlanması, oluşturulması, yürütülmesi ve denetlenmesinin sağlayacak politikaların oluşturulmasının memnuniyet düzeyinin arttırılması adına katkı sağlayabileceği tespit edilmiştir.

- Staj yapan katılımcıların üçte birlik bölümü iş hayatına girişte staj yapmalarının olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Gönüllü staj yapanlarda bu oranın zorunlu staj yapanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında zorunlu staj uygulamasının işe yerleşmeyi kolaylaştırıcı etkisinden ötürü yaygınlaştırılmasının fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.
- Staj süresinin uzunluğu ile staj yapmanın işe yerleşmeye olumlu etkisi arasında negatif yönlü korelasyon olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 0-6 ay arasında staj yapanların %22'si stajın işe yerleşmeye olumu etkisi olduğunu belirtirken, 6-12 ay arasında staj yapanlarda bu oranın %44'e, 12 aydan uzun süre staj yapanlarda ise %57'ye çıktığı görülmüştür. Bu veriler ışığında staj süresinin imkanlar ve eğitim gerekleri düşünülerek uzun tutulmasının işe yerleşmeyi kolaylaştırıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir.
- Birçok işveren personel temini amacıyla staj uygulamalarını yoğun bir biçimde kullanmaktadır. Özel sektörde staj yapan katılımcıların %36'sı staj yaptıkları iş yerinden 3 aydan uzun süreli ve ücretli iş teklifi aldıklarını belirtmiştir. Bu teklifi alanların %48'i staj yaptıkları iş yerinde 3 aydan uzun süreli ve ücretli olarak çalışmışlardır. Bu bulgular staj yapmanın işe girmenin hızlı ve etkili yollarından birisi olduğunu ortaya koymaktadır.
- Girişimcilik tüm dünyada her geçen gün önemini arttıran bir kavramdır. Staj yapan bireylerin hem staj sırasında elde ettikleri pratik bilgiler hem de daha yakından tanıdıkları iş hayatı, kendilerine olan güvenlerindeki artış, bu sırada piyasalarda gördükleri boşluklar ve eksikliklerin girişimciliğe dair fikri aydınlanmalar yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Staj yapanların %23'ü staj sonrasında kendi işlerini kurmak istediğini belirtmişlerdir, bu isteği belirten kullanıcıların %16,5'i daha sonrası işveren olmuş veya kendi hesabına çalışmışlardır. Staj yapmayan bireylerden işveren ve kendi hesabına çalışanların oranının %3,3 olduğu düşünüldüğünde staj sonrası girişimci olmak isteyenlerin bu isteklerini staj yapmayanlara göre yaklaşık 5 kat daha fazla oranda gerçekleştirebildikleri görülmüştür.
- Çalışmada ayrıca staj yapan katılımcıların staja dair görüşleri alınmış; bu kapsamda katılımcıların %75'i staj sürecinde mesleki bilgi ve becerilerinin arttığını, %68'i staj süresince elde ettiği deneyimin iş seçimini etkilediğini, %20'si staj sonrasında mesleklerini değiştirmek istediğini, %20'si staj sonrasında eğitim aldıkları okulu değiştirmek istediğini, %78'i eğitim müfredatında stajın zorunlu olması gerektiğini, %81'i staj sayesinde kendilerini geliştirmeleri gereken yönleri fark ettiklerini belirtmiştir.

Bu oranlara bakıldığı zaman staj yapmanın mesleki gelişim açısından hayati öneme sahip olduğu, staj yapmanın daha doğru meslek seçmeye yardımcı olduğu, işe ve mesleğe yönlendirme süreçlerinin mesleğin uygulamalı bölümünün de iyi bir şekilde bilgilendirildiği biçimde düzenlenmesi gerektiği, eğitim müfredatlarında zorunlu staj uygulamalarının büyük çoğunluk tarafından memnuniyetle karşılandığı ve staj yapmanın mesleki ve kişisel gelişime önemli bir fırsat sunduğu değerlendirilmektedir.

Katılımcıların mezuniyet sonrası işe giriş sürelerini ölçmeye yönelik soruya verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde hiç staj yapmayanların mezuniyetlerinden ortalama 12 ay sonra işe girebildikleri, staj yapanlarda ise bu sürenin 9,5 aya, zorunlu staj programlarına katılanlarda ise bu sürenin 8,4 aya kadar düştüğü görülmektedir. Bu veriler ışığında staj yapmanın, işgücü piyasasına girişi hızlandırdığı, zorunlu staj içeren eğitim programları arttırılamasa dahi gönüllü staj yapacak gençlerin sayısının arttırılması gerektiği, bu

amaçla eğitim programlarında staj yapmayı özendirerek bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Ayrıca gönüllü staj yapmayı kolaylaştıracak idari tedbirlerin alınmasının, gönüllü staj yapacak bireyler için ödenmesi gereken işveren sigorta primlerinde indirim yapılması gibi tedbirlerle gönüllü staj yapan öğrencilerin işverene olan maliyetinin zorunlu staj yapan gençlere yakınlaştırılmasının, bu amaçla İŞKUR'un işbaşı eğitim programlarının özelleştirilerek kullanılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Elde edilen bulgular ışığında staj programlarının; tüm taraflar tarafından büyük bir ciddiyetle yeniden ele alınması, sayısı yıllık bir milyonu geçen stajyerlerin ve işletmelerin sorunlarını giderecek her türlü idari tedbirin ivedilikle alınması, bu amaçla gerekli mevzuat düzenlemelerinin katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi, çalışmanın ve staj programlarının önemine ilişkin bilinçlendirme çabalarının artırılması, endüstri 4.0 sürecinde ortaya çıkan ve çıkabilecek bilimsel gelişmeleri yakından izleyebilmek ve oluşacak yeni sistemdeki çalışma biçimlerini erken kavrayarak Türkiye'ye uygun şekilde adaptasyonunu sağlamak amacıyla stratejik alanlarda öncü ülkelere uygulamalı eğitimler alması amacıyla stajyer öğrenciler gönderilmesi ülkemizin hem eğitim hem de istihdam alanındaki potansiyelini çok daha üst düzeye çıkarmaya yardımcı olacaktır.

Kaynakça

- Balcı, B. & Arslan, İ. (2008) **Türkiye'de Genç İşsizliği, Eğitim ve Büyüme İlişkisi**, 2. Ulusal İktisat Kongresi.
- Bahçeşehir Üniversitesi, (2018) **Co-Op Nasıl İşler?** , <http://coop.bau.edu.tr/> , (15.09.2018)
- Basmacı, G.S, (2011) **Genç işsizliği ve Türkiye'de genç işsizliğine yönelik çözüm arayışları**, Gazi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Becker, G. S. (1994). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (Human behavior and social institutions)** *National Bureau of Economic Research 3rd Edition*, s 245-256
- Bilgin, K.U & Şahin, E. (2018) **İstihdamda Kalma Süresine Etkisi Açısından İşbaşı Eğitim Programları**, *1 st International Congress of Political, Economic and Financial Analysis*, s391-411
- Business 20, (2012) **B20 Task Force Recommendations: Concrete Actions for Los Cabos**, <http://biac.org/wp-content/uploads/2016/01/B20-Task-Force-Recommendations.pdf>
- Cerulli-Harms, A. (2017). **Generation Internship: The Impact of Internships on Early Labour Market Performance.**, *Institute for the Study of Labor (IZA), Research Paper Series No. 11163, s1-41*
- Chatterton, B. (2014) **What Job Statistics Say About the Value of College Internships**, https://www.huffingtonpost.com/southwestern-university/what-job-statistics-say-a_b_5399641.html (08.09.2018)

- Çobanoğlu, F, & Tuncer, İ. (2010) **Mesleki Eğitimin Sorunlarına İlişkin İşverenlerin Görüşleri**, “*International Conference on New Trends in Education and Their Implications*” s435-438.
- Dursun, S. & Aytaç, S. (2012) **Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk Ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1).
- Erol, S. I. (2013). **Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri**, *TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 24(2), s15-40.
- Esas Sosyal, **Gençlik ve İstihdam Odak Grup Araştırması**, 2014
- European Commission,(2013) **The Experience Of Traineeships In The EU**, *Flash Eurobarometer 378 - TNS Political & Social*”, s6
- Fair Internship Initiative, (2017) **UN intern Survey 2017**, Geneva
- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000) **Undergraduate business internships and career success: Are they related?**, *Journal of marketing education*, 22(1), s45-53.
- International Labour Organization (ILO), (2017) **Global Employment Trends for Youth 2017**, Geneva
- International Labour Organization (ILO), (2016) **World Employment and Social Outlook for Youth 2016**, Geneva
- IPSOS & Esas Sosyal, (2016) **Türkiye’de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması**, <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Ipsos-Kamuoyu-Issizlik-Arastirma-Sunumu.pdf> , (15.09.2018)
- Katholieke Universiteit Leuven, (2014) **Master’s internship guidelines**, <https://ppw.kuleuven.be/home/onderwijs/studentenportaal/masterstage/master2019s-internship-guidelines.doc> (03.09.2018)
- Kesbiç, C, & Dündar, Ö . (2017) **İşsizlik ve Suç Arasındaki İlişkiye Teorik Bir Bakış. Yönetim ve Ekonomi**, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2),
- Koçyiğit, Ö., Alyavuz, B., & Bildirici, A. (2011) **İnşaat Mühendisliği Eğitiminde Staj**, *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu.*”, Muğla Üniversitesi, s235-246
- Kozak, N. , (2005), **Staj Dosyası (I): Öğrencilerin Yaşadıkları Sorunlar**. <http://www.turizm gazetesi.com/news.aspx?Id=24947> (03.10.2018)
- Kurt, R. (2016) **Stajyerlere ücret ödemesi ve sigorta yapılacak mı?** , *Star Gazetesi*, <https://www.star.com.tr/yazar/stajyerlere-ucret-odemesi-ve-sigorta-yapilacak-mi-yazi-1122030/> (21.08.2018)
- Kuzgun, İ. K. (2013) **Türkiye’de Eğitimli Genç İşsizliğinin Çözümünde Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu**, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-9.
- Mesleki Eğitim Kanunu No:3308, (1986, 5 Haziran) Resmi Gazete (Sayı: 19139). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>
- Murat, S., & Şahin, L. (2011) **Nedenleri Ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik**, *Sosyoloji Konferansları*, (44), 1-48.

- Murray, S. (2018) **An internship could be your golden ticket to a graduate job**, *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/education/2018/jul/09/internship-golden-ticket-graduate-job> (13.09.2018)
- Murthy, S. (2014) **An internship can lead to a full-time job, but your industry matters**, <https://blog.linkedin.com/2014/08/21/an-internship-can-lead-to-a-full-time-job-but-your-industry-matters> (15.09.2018)
- National Association of Colleges and Employers (NACE), (2017) **The Class of 2017 Student Survey Report**
- National Association of Colleges and Employers (NACE), (2018) **Internship & Co-op Survey Report**
- OECD, (2010) **Off to a Good Start? Jobs for Youth**, OECD Publishing, Paris.
- O'Higgins, N. & Pinedo, L. (2018) **Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?**, ILO Employment and Labour Market Policies Branch, s24
- Ömür, A. G. Y. E. (2016) **İstihdam İçin Eğitimi Yeniden Düşünmek**, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 50, 429-447.
- Ören, K., & Şahverdioğlu, H. (2016) **Türkiye'de Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğinin Giderilmesinde Aktif İstihdam Politikaları**, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5-37.
- Özdayı, N. (1995) **Atatürk Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Staj Öncesi Ve Staj Sonrası Mesleki Endişe Düzeylerinin Karşılaştırılması**, *Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7) 207-220
- Özen, E.N. , & Kulaksız, A. (2017) **Türkiye'de Genç İşsizliğinde Tek Sorun Yetenek Uyumsuzluğu Değil**, TEPAV Değerlendirme Notu, [https://www.tepav.org.tr/upload/files/1511866192-5.Turkiye de Genc Issizliginde Tek Sorun Yetenek Uyumsuzlugu Degil.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/1511866192-5.Turkiye%20de%20Genç%20İssizliğinde%20Tek%20Sorun%20Yetenek%20Uyumsuzluğu%20Degil.pdf) (12.09.2018)
- Paine, A. E., Mckay, S., & Moro, D. (2013) **Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond**, *Voluntary Sector Review*, 4(3), 355-376
- Parker III, E. T., Kilgo, C. A., Sheets, J. K. E., & Pascarella, E. T. (2016) **The differential effects of internship participation on end-of-fourth-year GPA by demographic and institutional characteristics**, *Journal of College Student Development*, 57(1), 104-109.
- Sertkaya, Y., & Okur, A. (2016) **Türkiye'de Genç İşsizliğinin Belirleyicilerine Yönelik Ekonometrik Bir Analiz**, *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 155-168.
- Sever, E. & İğdeli, A. . (2018) **The Determining Factors of Youth Unemployment in Developing Countries: The Case of Turkey**, *International Journal of Social and Economic Sciences (IJSES)*, 8 (1), 75-83.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), (2019-Aralık) **Aylık İstatistik Bülteni**, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri
- Taş, H. Y. & Bilen, M. (2014) **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri**, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6)
- Türk Dil Kurumu, (2019) **Türk Dil Kurumu Sözlükleri**
- Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı, (2019) **Yeni Ekonomi Programı 2020-2022**, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/10/Yeni-Ekonomi-Program%C4%B1-2020-2022-1.pdf>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK),(2019) **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019**, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=33705>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), (2016) **Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları 2016, Nisan-Haziran**, Ankara. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21865>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK),(2019) **İşgücü İstatistikleri,2012-2019**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), (2018) **İşbaşı Eğitim Programları**, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/isbasi-egitim-programlari/> (04.09.2018)
- Tulukcu, E. , (2016) **S. Ü. Ç. Çumra Meslek Yüksekokulu Örneğinde Organik Tarım Programı Öğrencilerinin İşyeri Uygulamalı Eğitimi. Gıda Katkı Maddelerinin Sağlık Üzerine Etkileri**, 5th international vocational schools symposium "importance of vocational education in world"
- Türk, S. , Ü. , K. Z. (2016) **Genç İşsizliğin İncelenmesi: Oecd Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırması**, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Yıl 5 Sayı 13, 10.
- United Nations (UN), (2019) **World Population Prospects: The 2019 Revision**, Department of Economic and Social Affairs
- United Nations (UN), (2013) **Definition Of Youth**, <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf> (4.05.2018)
- University of Cincinnati,(2018) **Co-op: 100 years of success**, Erişim adresi [:https://magazine.uc.edu/issues/1205/success1.html](https://magazine.uc.edu/issues/1205/success1.html) (04.08.2018)
- Ulusal Ajans, (2018) **Yükseköğretim Öğrenci ve Personelinin Öğrenme Hareketliliği**, <http://ua.gov.tr/programlar/erasmus-programi/yuksekoğretim-programi/ogrenme-hareketliliği> , (21.08.2018)
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk, F., Sapçı, Y., & Can, S. (2014) **Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya ilişkin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi**, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- 7 Soruda Stajyerler, (2016) , <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/7-soruda-stajyerler/> ,(01.09.2018)
- Watson, B. S. (1995) **The intern turnaround**, *Management Review* 84, (June): 9-12